

台北君悅酒店性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法

第一條 台北君悅酒店（以下簡稱本公司）為提供受雇者、求職者、派遣勞工、技術生、實習生與顧客免於性騷擾，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾係指當事人有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

1. 前揭人員於執行職務時，任何人（包含受雇者、求職者、派遣勞工、技術生與實習生、客戶……等）以性要求、具性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之環境，致侵犯或干擾被害人之人格尊嚴、人身自由或影響其行為表現。
2. 雇主對所屬人員（含受雇者、求職者、派遣勞工、技術生與實習生、客戶……等）為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約之成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：除性犯罪以外（性侵害犯罪部分，除申訴程序外，準用本辦法相關規定），對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

第三條 本公司應防治性騷擾之發生，保護員工及顧客不受性騷擾之威脅，建立友善環境，提升全體性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

第四條 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

1. 保護被害人之權益及隱私。
2. 對所屬場所空間安全之維護或改善。
3. 其他防治及改善措施。

第五條 本公司性騷擾申訴管道如下：

申訴專線電話：(02)2720-1200#3025

申訴專線傳真：(02)2720-1111

申訴專用信箱或電子信箱：taigh-shared.mb-mployee.voices@hyatt.com

第六條 本公司設置工作場所性騷擾申訴處理委員會（以下簡稱申訴處理委員會），由雇主與受雇者代表共同組成負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。派遣勞工如遭受本公司員工騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第七條 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使之閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章，並將申訴紀錄轉呈有關單位。申訴書並應載明下列事項：

1. 申訴人姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、部門及職稱、居所、聯絡電話及申訴之年月日。
2. 有委任代理人者，應檢附委託書，並載明其姓名、性別、年齡、身分證統一編號或護照號碼、職業、居所、連絡電話。
3. 申訴之事實內容及可取得知相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

本公司依性別平等工作法之工作場所性騷擾預防、糾正及補救義務，不因申訴不受理而受影響。不予受理之性騷擾事件，應於申訴或移送到達 20 日內以書面通知當事人，並副知台北市政府社會局。同一性騷擾事件已經依性別工作平等法或性騷擾防治法調查（含申復）完畢，並將調查結果函復當事人者，不得就同一事由再提申訴。

第八條 申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第九條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

第十條 本公司接獲申訴後，由本公司與員工代表共同組成申訴處理委員會進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第十一條 性騷擾事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

- （一）本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- （二）本人或其配偶、前配偶就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- （三）現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- （四）於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴之處理，調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向申訴處理委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在申訴處理委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要之處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由申訴處理委員會命其迴避。

第十二條 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

1. 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
2. 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
3. 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
5. 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
6. 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
7. 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
8. 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。
9. 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第十三條 申訴處理委員會應自申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。申訴處理委員會之調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及業主，並註明對申訴案之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。

(一) 性別平等工作法之申復機制：

1. 於調查決議送達當事人之次日起二十日內向原申訴處理委員會提出申復，但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
2. 提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。調查結果依員工手冊員工紀律之違規輕重處理。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及業主。

(二) 性騷擾防治法之再申訴機制：於收受調查決議之次日起三十日內向台北市政府社會局提出再申訴。

第十四條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十五條 本公司對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第十六條 本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

第十七條 本辦法自本公司人力資源處總監公佈後實施。